

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan. Akan tetapi, tidak semua perusahaan telah memperhatikan kesejahteraannya secara optimal. Kondisi tersebut bahkan makin memprihatinkan ketika dunia tengah dihadapkan pada pandemi Covid-19. Hal ini diantaranya tercermin dari adanya penurunan upah karyawan. Survei Angkatan Kerja Nasional per Agustus 2020 oleh BPS merilis bahwa rata-rata upah buruh turun 5,20 persen menjadi Rp2,76 juta per bulan. Pada Agustus 2019 rata-rata upah buruh Rp2,91 juta per bulan. Besar kecilnya perubahan upah buruh ini bervariasi di tiap daerah, namun dapat dipastikan bahwa hampir setiap provinsi mengalami penurunan upah. Provinsi dengan penurunan upah buruh tertinggi adalah Bali sebesar 17,91%, disusul Kepulauan Bangka Belitung sebesar 16,98% dan Nusa Tenggara Barat sebesar 8,95%. Sementara itu, provinsi besar seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur, upah buruhnya turun masing-masing sebesar 7,48%, 4,77%, dan 3,87% (Koran Sindo Online, 2021).

Sejak tahun 2021 menyusul pertumbuhan ekonomi yang berkontraksi 2,07% dan pemberlakuan UU Cipta Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan memutuskan tidak ada kenaikan upah minimum berdasarkan pertimbangan dampak ekonomi pandemi Covid-19. Pemerintah berusaha menciptakan iklim investasi yang menarik

bagi para investor, yang mana kemudian diharapkan membawa efek domino penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi di masa pandemi. Namun, *branding* tenaga kerja murah tidak seharusnya dijadikan daya tarik. Selain berpotensi mengabaikan kesejahteraan pekerja, pasar tenaga kerja yang melimpah tanpa diiringi keterampilan yang mumpuni hanya akan menghasilkan produktivitas rendah dan tidak menarik bagi investor (Koran Sindo Online, 2021). Maka dari itu kesejahteraan karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas dari perusahaan.

Selama masa pandemi Covid-19, masyarakat terutama karyawan mengalami penurunan kesejahteraan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih (2020) yang menyatakan bahwa pandemi covid-19 mengakibatkan beberapa karyawan mengalami PHK, pendapatan harian berkurang, pengurangan *budget* untuk kebutuhan sehari-hari, hal ini berpengaruh terhadap penurunan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Nawfal (2021) juga menyatakan bahwa pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan kesejahteraan karyawan karena adanya PHK massal, penyusutan pendapatan, terancam tertular Covid-19 karena perusahaan tetap memberlakukan *work from office*, dan sistem kerja yang membuat tidak nyaman. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri & Fauziah (2019) bahwa perusahaan yang dapat memberikan pendapatan dan fasilitas yang layak pada karyawan, maka tingkat kesejahteraan karyawan akan semakin tinggi dan mencegah terjadinya *turnover*.

Workplace well-being atau kesejahteraan ditempat kerja adalah perasaan sejahtera yang dirasakan oleh para pekerja terhadap tempat kerjanya (Page, 2005). Komponen *workplace well-being* menurut Bartels, Peterson, Reina., (2019) mencakup *interpersonal dimension* (dimensi interpersonal) dan *intrapersonal dimension* (dimensi intrapersonal). Menurut Harter, Schmidt, Hayes., (2002) *workplace well-being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari diri karyawan.

Workplace-well-being dapat dilihat dari Aspek interpersonal, yaitu mengungkap dampak interaksi sosial di tempat kerja yang berkontribusi terhadap kemampuan individu untuk mencapai perkembangan psikososial dan aspek intrapersonal, yaitu mencerminkan perasaan internal akan nilai dan kebermaknaan di tempat kerja melalui pekerjaan yang sebenarnya atau pengembangan pribadi seseorang sebagai pekerja (Bartels et al., 2019). Hal ini juga berlaku pada karyawan di Mandiri Swalayan, yakni perusahaan yang bergerak dibidang ritel yang menjual produk pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari serta menyediakan area untuk permainan anak, area food court dan area fashion. Jika kesejahteraan tidak diperhitungkan maka akan dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja dari karyawan yang akan berdampak pada perusahaan di Mandiri Swalayan. Maka dari itu dilihat dari *workplace well-being*, karyawan dengan *well-being* tinggi lebih produktif sehingga *well-being* pada karyawan merupakan elemen penting bagi perusahaan karena perusahaan dengan tingkat *well-being* yang tinggi pada

karyawannya memiliki keuntungan dan produktifitas yang lebih pada perusahaannya (Harter et al., 2010). Perusahaan perlu memperhatikan lebih serius *workplace well-being* karyawan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan.

Berdasarkan kuesioner kesejahteraan karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan Mandiri Swalayan pada tanggal 10 Februari 2022 dengan jumlah subjek 5 karyawan didapatkan pernyataan yang dihadapi dan dirasakan oleh karyawan Mandiri Swalayan terkait kesejahteraan karyawan. Kuisisioner disusun berdasarkan aspek-aspek *workplace well-being* menurut Bartels et al. (2019) yang meliputi interpersonal dimension (aspek intepersonal) dan intrapersonal dimension (aspek intrapersonal). Pengambilan data kuisisioner dilakukan dengan menyebarkan link google form kepada 5 orang karyawan melalui WhatsApp.

Dari hasil kuisisioner, karyawan memberikan pernyataan bahwa dalam lingkungan kerja, merasa bahwa komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja kurang efektif dan juga susah karena sibuk dengan pekerjaan masing-masing sehingga hubungan antar karyawan, yang menciptakan kondisi cenderung susah untuk memahami sesama rekan dalam lingkungan kerja, karena sering terjadi perbedaaan pendapat, oleh karena itu karyawan mengharapkan rekan kerja dapat menyampaikan pendapat mereka supaya saling memahami antar karyawan. Sebagian dari karyawan juga merasa kesusahan untuk beradaptasi dilingkungan kerja karena ada beberapa karyawan yang baru bekerja dalam Mandiri Swalayan. Kurang mendapat dukungan dari para rekan-rekan kerja dilingkungan, karyawan

pun merasa tidak dapat bersosialisasi karena kurangnya komunikasi serta dukungan emosional dan moral saat bekerja. Karyawan berharap untuk memiliki tujuan dalam berkarir di pekerjaan ini yang paling utama adalah upah untuk menafkahi keluarga karyawan, menurut sebagian karyawan merasa sudah diterima namun masih ada beberapa hal yang menghambat seperti dukungan sosial dan komunikasi di tempat kerja sehingga karyawan merasa terhambat dalam beradaptasi dalam lingkungan kerja. Hambatan-hambatan yang terjadi pada karyawan dapat menjadi pemicu rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan.

Hal ini bertentangan dengan pendapat Bartels et al. (2019) bahwa interaksi sosial di tempat kerja berkontribusi terhadap kemampuan individu untuk mencapai perkembangan psikososial dan kesejahteraan individu dapat dicapai apabila ada pengaruh dari struktur sosial dan komunitas di mana mereka berada, namun karyawan merasa bahwa dukungan sosial dalam lingkungan kerja kurang, setiap karyawan sibuk dengan pekerjaan masing-masing, serta sulitnya beradaptasi. Selain itu adanya nilai dan kebermaknaan di tempat kerja akan meningkatkan kesejahteraan, namun karyawan merasa kebingungan dengan tujuan melakukan pekerjaan selain karena gaji dan tanggungan keluarga.

Berdasarkan kuisisioner yang dilakukan di Mandiri Swalayan, peneliti menemukan hanya 38,7% karyawan yang merasa penuh harapan dan keyakinan saat bekerja, 36,9% karyawan yang selalu menghayati pekerjaannya, 9,2% karyawan yang selalu mengandalkan rekan kerja, 28,1% karyawan yang merasa tugas-tugas dalam pekerjaannya sangat penting, 22,1% karyawan yang selalu mewujudkan rencana-rencana menjadi tindakan, dan hanya 8,8% karyawan yang

selalu mengandalkan rekan-rekan kerja. Temuan survey tersebut merupakan indikator-indikator perilaku yang menurut Kun, Balogh, Kraszh., (2017) memperlihatkan rendahnya *workplace well-being*.

Menurut Slem et al. (2015), *workplace well-being* diakui sebagai elemen yang penting dari kesuksesan sebuah organisasi dan berkontribusi untuk hasil yang diharapkan seperti meningkatkan kinerja karyawan. Sears et al., (2013) meneliti hubungan antara kesejahteraan fisik dan mental pada 11.700 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan tingkat kesejahteraan tersebut dapat memprediksi tingkat kinerja karyawan, kehadiran, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan sampai lebih dari satu tahun kemudian. Page dan Vella-Brodrick (2009), menyatakan ada 3 komponen dari *employee well-being*, yaitu *subjective well-being*, *workplace well-being* dan yang terakhir adalah *psychological well-being*. Dari ketiga komponen *employee well-being*, peneliti tertarik untuk meneliti *workplace well-being* karena kesejahteraan di tempat kerja adalah hal yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan tempat kerja, karena menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. Temuan survey tersebut merupakan indikator-indikator perilaku yang menurut Kun et al., (2017) memperlihatkan rendahnya *workplace well-being*. Penelitian Lumentut & Ambarwati, (2021) pada karyawan generasi Y di Indonesia membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara job crafting dengan employee well-being pada karyawan generasi Y.

Menurut (Bryson et al., 2014) *personal characteristic* berupa evaluasi diri individu secara positif yang mengacu pada individu yang merasa dirinya mampu untuk

mengendalikan lingkungan sekitarnya. Penelitian terdahulu yang mendukung hal tersebut di atas antara lain penelitian dilakukan Slemp et al., (2015) tentang *Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support*. Studi yang dilakukan, telah menemukan bahwa *job crafting* dan kesejahteraan karyawan berkorelasi. Penelitian ini telah memeriksa bahwa dukungan otonomi sebagai salah satu faktor kontekstual yang tepat dalam mendukung *workplace well-being*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya kedua faktor individu dan faktor kontekstual dalam mendukung *workplace well-being*. Ketika karyawan memiliki inisiatif untuk melakukan perubahan terhadap tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuannya dalam bekerja maka diprediksikan *workplace well-being*-nya akan meningkat.

Adapun aspek pada *workplace well being* menurut Page, (2005) dapat diukur berdasarkan 2 dimensi yaitu: dimensi pertama adalah *Core affect, core affect* merupakan keadaan yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia. *Core affect* terdiri dari dua aspek yaitu, aspek pertama adalah *Job satisfaction* kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2004) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Munandar, 2012). Kemudian aspek yang kedua adalah *Work related affect* yang merupakan efek kesejahteraan psikologis pada karyawan di tempat kerja didasarkan pada pengalaman subjektif yang terjadi, efek tersebut berupa efek negatif dan positif.

Efek negatif adalah dimensi umum dari distress subjektif seperti marah, jijik, mencibir, rasa bersalah, ketakutan dan depresi. Sedangkan efek positif mencerminkan tingkat energi dari individu seperti kegembiraan dan antusiasme Danna & Griffin, (1999).

Dimensi yang kedua adalah *work value*, *work value* merupakan nilai yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang mencakup nilai intrinsik dan ekstrinsik. Pertama adalah nilai Intrinsik yaitu: Tanggung jawab dalam bekerja, tanggung jawab dalam bekerja adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Tanggung jawab dalam bekerja meliputi menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, turut serta dalam melaksanakan budaya perusahaan, serta mampu memotivasi elemen perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian Makna pekerjaan yaitu, merupakan pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi dan lingkungan dimana individu bekerja. Individu yang memiliki makna terhadap pekerjaan akan memiliki tujuan dalam bekerja serta memiliki keterlibatan dalam membangun komunitas dalam bekerja. Kemudian kemandirian dalam bekerja, individu yang mandiri dalam melakukan pekerjaan dapat dipercaya untuk melakukan tugasnya tanpa bantuan orang lain. Kemudian penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja Dalam lingkungan pekerjaan individu diharapkan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan serta dapat menggunakan kemampuannya dalam bekerja. Dan yang terakhir adalah perasaan berprestasi dalam bekerja, setiap pekerjaan dan tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan pekerjaan itu memberikan perasaan berprestasi pada karyawan.

Kedua adalah ekstrinsik antara lain: penggunaan waktu sebaik-baiknya, seseorang yang mampu menggunakan waktu sebaik-baiknya yakni yang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi. Kemudian kondisi kerja, Individu yang merasa puas terhadap tempat kerja dan budaya kerja dalam lingkungan pekerjaannya. Kemudian supervisi adalah, bentuk perlakuan atasan kepada karyawan serta adanya dukungan kerja dari atasan. Setelah itu ada peluang promosi, yaitu pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkembang atau jenjang yang lebih tinggi di tempat kerja. Kemudian pengakuan kinerja yang baik, perusahaan yang memiliki pengakuan kinerja yang baik adalah perusahaan yang secara objektif mampu membedakan perlakuan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau kurang baik. Penghargaan, sebagai individu di tempat kerja penghargaan sebagai individu ditempat kerja adalah adanya penerimaan diri karyawan oleh atasan serta adanya penerimaan diri karyawan oleh karyawan lainnya. Uang, uang merupakan dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi. Uang secara positif dapat mendorong sebagian besar orang. Dalam perspektif *workplace well-being* adanya kepuasan karyawan terhadap upah yang diterima. Dan yang terakhir adalah keamanan, keamanan merupakan rasa puas karyawan terhadap posisi kerja yang ditempati serta memiliki rasa aman terhadap posisi kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Workplace Well-Being* pada karyawan, menurut Danna & Griffin, (1999) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi well-being pada karyawan dalam bekerja adalah, sebagai berikut tempat kerja, faktor ini berkaitan dengan adanya situasi di tempat kerja. Seperti

bahaya kesehatan, bahaya keamanan, dan bahaya yang memiliki pengaruh negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan para karyawan di tempat kerja. Sifat kepribadian, faktor trait kepribadian memiliki peran untuk menentukan sejauh mana individu dapat memperlihatkan indikator yang menunjukkan tinggi atau rendahnya tingkat kesehatan dan kesejahteraan mereka dalam organisasi atau perusahaan. Faktor kepribadian yang paling banyak diteliti adalah kepribadian tipe A menunjukkan pola perilaku dan locus of control Danna & Griffin, (1999). Terkait dengan faktor-faktor tersebut, dapat dipahami bahwa tempat kerja dapat mempengaruhi workplace well-being pada karyawan. Tempat kerja yang memungkinkan karyawan untuk melakukan job crafting dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan workplace well-being pada dirinya (Lumentut dan Ambarwati, 2021).

Workplace well-being dikaitkan dengan job crafting karena ingin melihat bagaimana seorang karyawan dapat berusaha dan mempunyai ide dalam pekerjaannya, misalnya seorang karyawan membuat pekerjaan yang sulit menjadi lebih simple atau mudah untuk dikerjakan sendiri. Definisi dari *job crafting* menurut Tims et al., (2013), *job crafting* sebagai perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri terhadap tuntutan-tuntutan pekerjaan dan sumberdaya-sumberdaya pekerjaan untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuan karyawan dalam bekerja. Adapun definisi dari ahli lain, yaitu menurut Slemp dan Vella-Brodrick (2013), mengungkapkan bahwa *job crafting* digambarkan sebagai cara karyawan mengambil peran aktif dalam memulai perubahan pada perubahan fisik, kognitif, sosial dalam lingkup pekerjaan. *Job crafting* adalah proses

perubahan cara atau desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Wrzesniewski dan Dutton, 2001). Wrzesniewski dan Dutton (2001) menjelaskan bahwa posisi teoritis asli menunjukkan bahwa karyawan dapat memulai job crafting dalam tiga cara berbeda. Pertama, mereka dapat secara proaktif mengubah jumlah, cakupan, atau jenis tugas yang mereka lakukan di tempat kerja (pembuatan tugas). Kedua, mereka dapat mengubah kualitas atau jumlah interaksi yang mereka miliki dengan orang lain di tempat kerja (kerajinan relasional). Akhirnya, mereka dapat mengubah cara mereka memikirkan atau memandang pekerjaan mereka (keterampilan kognitif). Ketiga sub-dimensi job crafting ini berkaitan dengan kebutuhan otonomi, keterkaitan, dan kompetensi yang dianut oleh *Self-determination theory* (SDT). Melalui pembuatan pekerjaan, karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka yang ada agar lebih selaras dengan kebutuhan, nilai, dan rangkaian keterampilan mereka, menghasilkan motivasi yang lebih terinternalisasi untuk pekerjaan mereka dan dengan demikian menciptakan pengalaman yang lebih menyenangkan, menarik, dan bermakna di pekerjaan. Namun, fakta yang terjadi di lapangan karyawan Mandiri Swalayan cenderung kurang melakukan upaya job crafting dalam menghadapi permasalahan workplace well-being yang mereka alami. Hal ini dibuktikan dengan tingginya angka turnover pada karyawan di supermarket tersebut sebesar 60% yang dilatarbelakangi oleh permasalahan workplace well-being, yakni lingkungan yang kurang nyaman dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Menurut Tims et al., (2013), *job crafting* memiliki empat aspek, yaitu aspek pertama meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural. Aspek ini

menjelaskan bahwa karyawan mampu memperoleh tanggung jawab atau pengetahuan lebih tentang pekerjaannya. Aspek yang kedua, meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan, aspek ini mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan interaksi yang memuaskan dan meminta umpan balik atau *coaching*. Aspek ketiga, yaitu tantangan pada tuntutan kerja, aspek ini mengacu pada peningkatan dari tuntutan pekerjaan yang menantang untuk menstimulasi karyawan agar mengembangkan kemampuan dan pengetahuan sehingga dapat mencapai tujuan yang sulit, sekaligus menawarkan pengalaman dalam mengendalikan situasi. Aspek keempat, menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja karyawan, aspek ini mengarah pada perilaku karyawan untuk menghindari proses pengambilan keputusan yang sulit, mereduksi potensi kerja yang berlebihan ataupun mengurangi kontak dengan individu yang memiliki permasalahan. Karyawan secara inisiatif dapat menurunkan tuntutan pekerjaan ketika merasa tuntutan pekerjaan yang dihadapinya terlampau berat.

Job crafting meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural. Ketika seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab atau keinginan untuk mengembangkan potensi maupun kemampuan kerja dapat dilakukan dengan mencoba hal-hal baru yang ada di tempat kerja dan mencari masukan atau saran dari rekan kerja maupun atasannya maka akan meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan. Tims et al., (2013), menjelaskan bahwa dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan, maka dapat membuat karyawan merasa lebih puas dan dapat menyebabkan tingginya keterlibatan kerja. Meningkatkan sumber daya sosial, dimana ketika seorang karyawan meminta umpan balik pada atasan ataupun

rekan kerja dan berhubungan sosial dengan lingkungan kerjanya, maka akan meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan. Slemp dan Vella-Brodrick (2014) juga menjelaskan bahwa dalam meningkatkan dan mengoptimalkan *workplace well-being* hal yang penting untuk diperhatikan adalah kemampuan *job crafting* pada karyawan

Peneliti berasumsi bahwa tingkat *job crafting* yang tinggi berkaitan dengan *workplace well-being* yang tinggi pula yang dapat memberikan dampak positif kepada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan melakukan pekerjaan sesuai visi dan misi perusahaan. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa *job crafting* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* dan dapat diteliti lebih lanjut. Peneliti beranggapan bahwa *job crafting* turut mempengaruhi tingkat *workplace well-being* pada karyawan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, penelitian yang telah dilakukan oleh Nielsen & Abildgaard, (2012); (Petrou et al., 2015); Slemp dan Vella-Brodrick (2014) bahwa adanya hubungan antara *job crafting* dengan *workplace wellbeing* (kesejahteraan), dimana *job crafting* adalah variabel mediasi dalam model, dan bahwa dukungan otonomi adalah anteseden, karena memberikan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam aktivitas *job crafting*. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (A. B. Bakker et al., 2015), dimana kepuasan kerja dan *well-being* pada karyawan berkaitan positif dengan *job crafting* karena *job crafting* dapat memberikan atau meningkatkan kesesuaian antara karyawan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan Mandiri Swalayan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan di Mandiri Swalayan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis, yaitu menambahkan referensi ilmiah yang berkaitan dengan hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan Mandiri Swalayan untuk dapat melakukan evaluasi dan refleksi pribadi mengenai perilaku mereka dalam bekerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja dengan keahlian dan kebutuhan mereka.

b. Bagi Instansi

Bagi pihak manajemen Mandiri Swalayan dapat memperoleh gambaran mengenai hubungan *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan

dan memberikan evaluasi serta refleksi perjalanan karyawan sesuai dengan hasil gambaran tersebut.

c. Bagi umum

Manfaat penelitian secara umum, yaitu agar berguna bagi para karyawan dan organisasi, serta perbandingan untuk penelitian-penelitian sebelumnya maupun selanjutnya.